

будущих социальных педагогов для работы с социально дезориентированными школьниками; использование в обучении студентов индивидуально-дифференцированного подхода; закрепление и расширение полученных знаний и умений работы с социально дезориентированными школьниками в ходе педагогической и социально-педагогической практики обеспечивает результативность процесса формирования готовности будущих социальных педагогов к работе с социально дезориентированными школьниками.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Венгер А.Л. Психологическое консультирование и диагностика в 2-х частях. Часть 2./ А.Л. Венгер. – М.:Генезис,2001.– 128с.
2. Глоzman Ж.М. Самойлова В.М. Социально дезадаптированный подросток: нейropsихологический подход./ Ж.М. Глоzman, В.М. Самойлова // Психологическая наука и образование.–1999 – №2.– С.23-29
3. Молодцова Т.В. Развитие готовности студентов к работе с дезадаптированными детьми – необходимое условие гуманитаризации профессионального образования//Гуманитарная культура специалиста./ Т.В. Молодцова– Таганрог: Изд-во ТИУиЭ,2001.–с.83-88
4. Семаго М.М. Гордеева О.А. Всеобъемлющий диагноз. Социальная дезадаптация подростков // Школьный психолог.– 2000.– № 12.–С.11-17
5. Шептенко П.А. Воронина Г.А. Методика и технология работы социального педагога/ П.А. Шептенко, Г.А. Воронина.– М.: Издательский центр «Академия»,2002.–208с.

УДК 37.013.77-048.93

ББК Ю969-99

*Сирина В.Э.*

### УПРАВЛЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ КОНФЛИКТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.

**Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению видов межличностных конфликтов в образовательных учреждениях. Автор утверждает, что в процессе образования сталкиваются интересы трех сторон: общества, государства и отдельной личности. Именно эти три составляющие образовательного процесса влияют на «климат» в коллективе и являются причинами появления конфликта. Также автор анализирует типы конфликтного поведения, их причины, и способы их преодоления.

**Ключевые слова:** управление, межличностный конфликт, отношения, образовательное учреждение, типы конфликтного поведения, пути разрешения конфликтов.

*Sirina Valeria E.*

### INTERPERSONAL CONFLICTS' MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL FACILITIES.

**Annotation:** The article is devoted to the review of different kinds of conflicts in the educational establishments. The author confirms that the interests of three parts come across in the educational process: society, government and personality. These three components of the educational process influence the “climate” of community (group) and cause the conflict. Also the author analyzes types of uncooperative behavior, causes and the methods of negotiations.

**Keywords:** management, interpersonal conflict, relationships, educational establishment, types of uncooperative behavior, ways of negotiations.

В условиях социально-экономического обновления России наблюдается заметное повышение напряженности и конфликтности во всех сферах жизнедеятельности социума, в том числе в системе образования.

Практика показывает тщетность усилия по достижению бесконфликтных ситуаций в системе образования, поэтому рациональнее направить всеобщие усилия исследователей на поиск эффективных технологий, механизмов управления конфликтами.

Конфликты, являясь естественным проявлением назревших противоречий в сфере образования, оказывают существенное влияние на жизнедеятельность самих образовательных систем, качество их функционирования и развития во времени. В мире, наполненном экономическими и политическими кризисами, терроризмом, социальными, техногенными и природными катастрофами, участники образовательного процесса оказываются не защищенными перед лицом новых противоречий, носящих по отношению к ним независимый и неподконтрольный характер. Следовательно, управление конфликтами с сфере образования должно быть основано на понимании и следовании целям функционирования института образования. [5, с. 215]

Конфликты являются одним из источников стресса в педагогической деятельности. Поэтому важную роль в педагогической профессии играют личностные особенности педагога, выбор способов преодоления стрессовых ситуаций, которые в своей совокупности обуславливают умение справляться с ситуацией хронического напряжения (затяжные или скрытые конфликты) и предрасполагают личности к активному, преобразующему стилю преодоления трудных жизненных ситуаций.

Неразрешенные социальные конфликты социально деструктивны и на индивидуально личностном и групповом уровнях: педагогические – деформацией образовательного процесса и психики ее участников; внутриличностные – девиантным поведением; социально-трудовые – увольнением подчиненных.[6, с. 105]

Таким образом, актуальность темы обусловлена недостаточной разработанностью теоретико – методологических проблем конфликта в условиях социальной нестабильности и неопределенности, слабо изученностью конкретных типов конфликтного поведения участников образовательного процесса, неразработанностью механизмов внешнего регулирования социальных конфликтов в образовательной среде.

Попытки выяснения сущности феномена социального конфликта мы находим в трудах философов прошлых столетий (Ф. Лквинский, Аристотель, Г. Гегель, Гераклит, Т. Гоббс, И.Кант, Н. Макиавелли, Платон, Ж.-Ж. Руссо и др.). Идеи философов получили своё развитие в рамках западной социологии, а с середины XX века - в конфликтологии, обретшей статус науки.

Многие фундаментальные положения конфликтологии разрабатывались М. Вебером, Г. Зиммелем, Р. Коллинзом, Л. Крисбергом, Т. Парсонсом и др. Наибольшую известность среди социологических теорий социального конфликта получили концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера, конфликтной модели общества Р. Дарендорфа и общей теории конфликта К. Боулдинга.

Конфликт встречается повсеместно и охватывает все стороны жизни. Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением полное отсутствие внутри конфликта - условие не только невозможное, но и нежелательное. Поэтому, практика работы зарубежных и отечественных организаций, показывает, что современным руководителям необходимы знания и навыки по управлению конфликтами и их прогнозированию.

Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер. В некоторых случаях он может мешать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей организации в целом. Но во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д. Это делает процесс принятия решений группой более эффективным, а также дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти.

Итак, сперва нужно понять и разобраться какие виды межличностных конфликтов возможны в образовательной среде. Это могут быть:

- Конфликт с государством
- Конфликт с обществом
- Конфликт системы образования
- Конфликт с администрацией
- Конфликт между учителями
- Конфликт между родителями
- Конфликт учителя с родителями
- Конфликт с учениками
- Конфликт учеников с учениками

Вышеизложенное дает нам понять, что в системе образования сталкиваются интересы трех сторон: общества, государства и отдельной личности. Государство, с одной стороны, должно обеспечивать условия функционирования системы образования, с другой, - реализует свою политику модернизации системы, делает свой заказ на образование в целом, на воспроизводство кадрового потенциала страны, то есть выполняет обязательства, возложенные на него обществом.[7, с. 64]

В ходе реализации интересов каждой из сторон возникают противоречия объективного и субъективного характера. Разрешению этих противоречий сопутствуют разнообразные социально-педагогические конфликты. Однако

переход противоречия в его высшую стадию - конфликт - происходит не всегда.

Рассмотрение причин конфликтов в образовательной среде показывает, что жесткое разделение их по характеру на объективные и субъективные неправомерно. Большинство объективных причин конфликтов в известной степени субъективно. В свою очередь, субъективные причины конфликтов часто объективно детерминированы.

Среди субъективных причин конфликтов наиболее распространенными в сфере образования являются: недостаточная стрессоустойчивость участников педагогического процесса к стресс-факторам педагогической деятельности (29,2%); черты характера и типы личностей участников педпроцесса (27,9%); особенности женской психологии (13,8%); эмоциональная несовместимость людей (54,1%); неадекватные оценки и восприятие друг друга (12,7%). [4, с. 289]

Объективной причиной большинства социально-педагогических конфликтов является чрезмерная загруженность педагогов, превышающая их личные возможности (12,4%); ограниченность ресурсов в учреждении, подлежащих распределению (13,9%); социальное неравенство участников образовательного процесса (29,1%); отсутствие педагогического такта по отношению друг к другу (12,9%); неблагоприятный стиль руководства в учреждении (12,4%); неравномерное распределение педагогической нагрузки (11,8%); плохие условия педагогического и учебного труда (11,5%), а также несогласованность целей разных групп работников системы образования (11,3%).»

Понимание объективно-субъективного характера причин конфликтов в системе образования необходимо при определении способов их предупреждения, выработке оптимальной стратегии поведения участников образовательного процесса в типичных для них конфликтах. (ссылка)

Многомерность социальных и педагогических конфликтов в системе образования проявляется в многообразии их видов. Чисто педагогическими считаются конфликты в системе «учитель-ученик», которые занимают лидирующее положение в общеобразовательных учреждениях (30,8%). В социальных конфликтах оппонентами могут выступать коллеги, администрация учреждения, родители, представители органов управления образования. В конфликты с последними вступают чуть более 5% работников системы образования. В равной степени конфликтные ситуации возникают с администрацией учреждения (17,4%), коллегами (27,2%), родителями (23,6%). Однако частота их возникновения зависит от типа образовательного учреждения. Так, в сфере дошкольного образования лидируют конфликты с коллегами (80%), а затем с родителями (25,3%); в общеобразовательных учреждениях - с родителями (21%), а затем с администрацией учреждения (17,3%) и коллегами (14,5%); в сфере профессионального образования — с коллегами (53,7%) и руководством учреждения (73%), а затем с родителями (22%).

Наиболее характерными для системы образования являются межличностные конфликты, возникающие по поводу достижения целей профессиональной деятельности и при нарушении взаимосвязей ролевого характера. Распространение получили и позиционные конфликты, которые обусловлены противоположными ролевыми, функциональными и профессиональными позициями.[1, с. 21]

Анализ типов конфликтного поведения работников системы образования показывает, что поведение участников образовательного процесса в ситуации конфликта меняется с учётом возраста и стажа работы вне зависимости от уровня образования. В частности, соперничество характерно для молодых специалистов с небольшим стажем работы (71,4%). В период профессионального становления педагога и с учётом жизненной активности, присущей данному возрасту, стремление к отстаиванию собственной позиции закономерно. Избегание как характерная тактика поведения в конфликте присуща опытным работникам (57,6%). Уровень профессионального мастерства, опыт работы и взаимодействия с разными категориями людей, стремление сохранить благоприятные отношения в ближайшем окружении оправдывает распространение данной тактики. Категория работников, кому свыше 55 лет, чаще всего в конфликте использует приспособление, жертвуя своими интересами в пользу другого человека (75,9%). Следует отметить, что характерный для работника тип конфликтного поведения опосредован его половой принадлежностью, преимущественно женским составом педагогических коллективов и особенностями самой профессионально - педагогической деятельности.

Социальные механизмы управления конфликтами в образовательной среде включают механизмы внешней и внутренней регуляции. Внешними механизмами являются институциональные структуры: государственные и общественные организации, призванные редуцировать конфликты как между работниками образования и обществом, так и внутри самой системы образования (социальная и правовая защита, социальное посредничество, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). К внутренним механизмам относятся индивидуальные и групповые стратегии преодоления социальных препятствий, возникающих в ходе самореализации субъектов. В условиях неэффективного институционального регулирования конфликтов в системе образования, правовой незащищенности педагогических работников роль саморегуляции повышается.[3, с. 36]

Наиболее эффективным способом управления межличностным конфликтом является так называемый переговорный подход, основанный на совершенствовании коммуникативных навыков, в частности, освоение техники ведения переговоров. При межгрупповых и отчасти организационных конфликтах эффективными являются методы с участием третьей стороны.

В условиях социальной нестабильности в обществе, административного давления внутри учреждения значительная часть работников системы

образования стремится к уклонению от участия в конфликте, то есть мы имеем ситуацию неполного разрешения конфликта. При этом большинство выражает готовность к поиску решения, максимально удовлетворяющего интересы обеих сторон в конфликте, к процессуальному разрешению конфликта с привлечением третьей стороны. В силу чего, создание сети независимых посреднических структур для работников образования, ликвидация дефицита информации о такого рода организациях позволит активизировать внешние социальные механизмы регулирования конфликтов.

В стремлении к полному разрешению конфликтов, немаловажное значение имеет создание благоприятной атмосферы труда в образовательном учреждении, благоприятных межличностных отношений членов коллектива, умение отличать причины от поводов, выбирать наиболее гибкие способы разрешения конфликтов. Это одна из задач руководителя образовательного учреждения.[2, с. 156]

Таким образом, в системе образования конфликты обостряются социальным неравенством, профессиональным и социальным статусом, половозрастными особенностями участников образовательного процесса. Большинство конфликтов в образовательной среде опосредовано субъективными, личностными причинами в сочетании с плохими условиями педагогического труда. Управление конфликтами в образовательных учреждениях осложняется отсутствием необходимых условий: понимание конфликта как стихийного явления; недостаток материальных и организационных ресурсов управления, а также правового регулирования конфликтных ситуаций; рассогласованность позиций, целей, интересов участников образовательного процесса, выступающих субъектами конфликтного взаимодействия.

Следовательно, следует не только изучать практику конфликтного взаимодействия участников образовательного процесса, выявлять деструктивные последствия типичных видов социальных конфликтов, но и внедрять позитивные технологии управления конфликтами в системе образования.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Александров Ф.О., Постоленко И.Г. Социально трудовой конфликт: смысл, значение, институты урегулирования / Ф.О. Александров, И.Г. Постоленко// Конфликтология. - 2004. -№1. – С. 21-24
2. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе/ А.Я. Анцупов - М.: ВЛАДОС, 2004. - 207с.
3. Аралова М.А. Управление конфликтами / М.А. Аралова // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2002. -№2. – С. 36-38.
4. Багмет К.В., Гусева А.С., Козлов В.В. Конфликт в педагогической деятельности / К.В. Багмет, А.С. Гусева, В.В. Козлов - М.: ВЛАДОС, 1998. – 358с.
5. Гришина Н. В. Психология конфликта. Хрестоматия / Н.В. Гришина - СПб: Питер, 2001. – 448с.

6. Дмитриев А.В. Социальный конфликт: общее и особенное / А.В. Дмитриев - М.: Гардарики, 2002. - 526с.
7. Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности / А.М. Кацва - СПб: Летний сад, 2002. - 200с.

УДК 316.334.3

ББК Ф3(2Рос), 41

*Снегирёва М.В.*

**ПРАВСТВЕННОЕ ГОСУДАРСТВО КАК ИМПЕРАТИВ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭВОЛЮЦИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ  
ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

*Snegiryova Maria V.*

**MORAL STATE AS IMPERATIVE OF THE STATE EVOLUTION: NEED  
OF CHANGE OF SOCIAL POLICY**

В условиях социальных изменений в системе образования повышаются требования к личности молодого специалиста. Сегодня недостаточно иметь только профессиональные знания, в перечень качественных характеристик должны входить: правовая культура, конфликтологическая культура, психологические умения успешной коммуникации с представителями различных уровней власти, навыки управления и др. Некоторые выпускники педагогических вузов разных специальностей не в полном объеме овладевают основами юридических знаний, не всегда воспитаны в уважении к закону, не чувствуют ответственности за происходящее, часто не готовы противостоять правонарушениям.

Вспоминая педагогическую деятельность Б.И.Лившица, понимаешь, насколько сильно было его обаяние, основанное на искреннем интересе к людям, заботе о них. Всем своим поведением он показывал, как нужно себя вести в трудных ситуациях: не пасовать, искать достойные пути выхода, быть самостоятельным в принятии решений, учитывать интересы коллектива. По сути, он помогал нам социализироваться, взрослеть, при этом имея в душе романтические порывы. Многие его студенты, в частности, выпускники филологического факультета Свердловского государственного педагогического института, пронесли по жизни завет из песни, которую он вместе со всеми пел: «Чтобы согреть ребячьи души, огня не жалеи! Огня не жалеи!» Прививка равнодушия, полученная в вузе, помогает нам многие годы активно трудиться, успешно заниматься общественными делами на работе и по месту жительства.

«Правовая социализация молодого специалиста в системе образования – это включение личности в системы общественных правоотношений и социальных ролей, а также микросоциум. Правовая социализация молодого специалиста в системе образования предполагает две стадии или фазы: социальную адаптацию – как стадию приспособления педагога к среде своей трудовой деятельности, принятия норм, прав и правил поведения, овладения ценностями новой социальной среды, и интеграцию – как